

Études & Résultats

DIRECTION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES, DE L'ÉVALUATION ET DES STATISTIQUES

20 ans
d'expertise
au service
des solidarités
et de la santé
Drees
STATISTIQUE PUBLIQUE



OCTOBRE
2018
NUMÉRO
1086

13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés

En 2015, 13 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole proposent un dispositif de retraite supplémentaire à tout ou partie de leurs salariés, sous la forme de contrats à prestations définies ou de contrats à cotisations définies. Ces derniers sont nettement plus fréquents (12 % des entreprises) que les contrats à prestations définies (1,4 % des entreprises) qui correspondent dans la moitié des entreprises concernées à des contrats de « retraite chapeau ».

Les grandes entreprises sont plus nombreuses à faire bénéficier leurs salariés de ces types de contrats. Les dispositifs de retraite supplémentaire sont plus souvent mis en place dans les entreprises du secteur des activités financières et de l'assurance et, dans une moindre mesure, dans celles de l'industrie.

La part des salariés effectivement couverts par un contrat de retraite supplémentaire dans les entreprises qui mettent en place de tels contrats diffère fortement d'une entreprise à l'autre. Au moins 10 % des entreprises proposant un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies en font bénéficier l'ensemble de leurs salariés.

Julie Tréguier (DREES)

La retraite supplémentaire désigne les régimes de retraite facultatifs (c'est-à-dire non légalement obligatoires) par capitalisation qui permettent à toute personne de se constituer une épargne en vue de la retraite, en complément des régimes de retraite obligatoires par répartition. Ces régimes peuvent être souscrits à titre privé ou dans un cadre professionnel, et sont en particulier proposés par certaines entreprises à leurs salariés, à titre d'avantages sociaux (*encadré 1*). En 2015, 13 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, soit 27 000 entreprises, ont mis en place un dispositif de retraite supplémentaire pour leurs salariés selon l'enquête annuelle Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (ACEMO-PIPA) de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Pour cette enquête, la Dares a interrogé, en 2016, les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (hors intérim et secteur domestique) sur les dispositifs de retraite supplémentaire qu'elles ont mis en place pour leurs salariés¹ (*encadré 1*). Le champ de l'étude exclut les produits individuels de retraite supplémentaire (PERP, Préfon...) et le produit d'épargne retraite complémentaire (Perco).

1. Depuis 2013, un module triennal sur la retraite supplémentaire a été adjoint à l'enquête ACEMO-PIPA. En 2016, celui-ci a permis d'obtenir des informations sur les montants versés en 2015 sur les dispositifs de retraite supplémentaire d'entreprise, ainsi que sur les salariés qui en bénéficient.

ENCADRÉ 1

La retraite supplémentaire : définitions

La retraite supplémentaire désigne les régimes de retraite facultatifs (c'est-à-dire non légalement obligatoires) par capitalisation qui permettent à chaque personne de se constituer une épargne en complément des régimes de retraite obligatoires.

Les produits de retraite supplémentaire peuvent être souscrits à titre privé ou à titre professionnel.

Dans le cadre privé, les contrats de retraite supplémentaire le sont à titre personnel. Les plans épargne retraite populaire (PERP) ou le contrat proposé par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (Préfon) sont des exemples de produits de retraite supplémentaire auxquels chacun (sous certaines conditions, pour la Préfon) peut souscrire.

Dans le cadre professionnel, il est possible de souscrire individuellement à un dispositif de retraite supplémentaire. En effet, les contrats dits « Madelin » ou « exploitants agricoles » sont destinés aux professions indépendantes. Sinon, la souscription à un contrat de retraite supplémentaire est collective et faite par l'employeur, pour ses salariés (en totalité ou pour certaines catégories seulement). Dans ce cas, le plan d'épargne pour la retraite collective (Perco) – qui est un contrat d'épargne salariale – est différencié des contrats de retraite supplémentaire proprement dits. Ces derniers constituent la retraite supplémentaire d'entreprise (le champ de cette étude) et représentent 38 % des masses de cotisations, 56 % des masses de prestations de la retraite supplémentaire, 45 % des adhérents et 44 % des bénéficiaires d'une rente viagère du champ entier de la retraite supplémentaire, hors les produits de retraite supplémentaire gérés de façon interne par les entreprises (graphique ci-contre).

Il existe deux types de contrats de retraite supplémentaire d'entreprise : les contrats à prestations définies et ceux à cotisations définies.

Les contrats à prestations définies

L'entreprise s'engage sur un montant de prestation, déterminé à l'avance, à verser à certains de ses anciens salariés. Ce montant de rente est lié à la rémunération et à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Il est calculé indépendamment des autres pensions servies au retraité par les régimes obligatoires (contrat additif) ou par différence entre le niveau de retraite garanti par le régime supplémentaire et le total des droits acquis par le salarié dans les autres régimes (contrat différentiel). Le versement de la rente peut être conditionné à la présence du salarié dans l'entreprise lors de son départ en retraite (contrat à droits aléatoires). Sinon, il est dit à droits certains. Les contrats à prestations définies sont appelés contrats de type « article 39 » en référence à l'article du Code général des impôts (CGI) spécifiant leur régime fiscal. Les contrats communément appelés « retraites chapeau » sont les contrats à prestations définies, de type différentiel et à droits aléatoires.

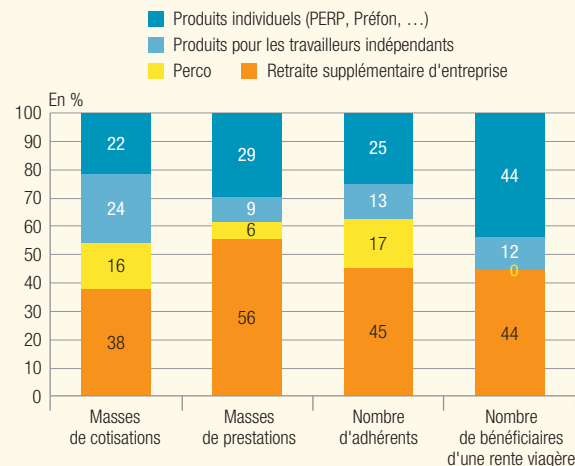
Les contrats à cotisations définies

L'entreprise s'engage sur un niveau de financement. Le montant de pension n'est pas garanti mais dépend des cotisations effectivement versées – augmentées de leurs revenus de placement – et des tables

de mortalité utilisées pour la conversion du capital accumulé en rente viagère. Les versements et primes sont déposés par l'entreprise sur un compte au nom de chaque salarié et les droits acquis sont conservés en cas de départ de l'entreprise. Les contrats à cotisations définies relèvent pour l'essentiel de l'article 83 du CGI, et sont des contrats à adhésion obligatoire, une fois adoptés dans l'entreprise. La sortie s'effectue uniquement sous forme de rente viagère. La loi portant réforme des retraites en 2010 a introduit la possibilité pour les salariés de procéder à un versement à titre individuel et facultatif en complément des versements obligatoires.

Parfois intégré au champ de la retraite supplémentaire, le Perco est un dispositif qui peut permettre au salarié de se constituer une épargne en vue de la retraite. Cependant, il s'agit d'un dispositif d'épargne salariale, qui prévoit explicitement des possibilités de déblocage anticipé et dont la fiscalité incite à la sortie en capital (et non pas sous forme de rente). À ce titre, il n'est pas considéré comme un produit de retraite supplémentaire et ne fait donc pas partie du champ de cette étude.

Masses financières, nombres d'adhérents et de bénéficiaires d'une rente viagère de contrats de retraite supplémentaire en 2015, en fonction du type de contrat



Note • Les adhérents sont définis comme les personnes ayant un contrat de retraite supplémentaire en cours de constitution.

Lecture • En 2015, la masse totale de cotisations versées sur des contrats de retraite supplémentaire d'entreprise représente 38 % de la masse totale des cotisations versées sur l'ensemble des contrats de retraite supplémentaire.

Champ • Ensemble des contrats de retraite supplémentaire hors produits de retraite supplémentaire gérés de façon interne par les entreprises.

Sources • Enquête Retraite supplémentaire 2015 de la DREES.

Les contrats à cotisations définies sont davantage répandus que les contrats à prestations définies

Les contrats à cotisations définies (encadré 1) sont plus fréquents (12 % des entreprises) que les contrats à prestations définies (1,4 % des entreprises). Ces derniers correspondent pour la moitié des entreprises concernées à des contrats dits de « retraite chapeau ». Ainsi, moins de 1 % des entreprises ont mis en place un dispositif de retraite chapeau (graphique 1).

En proportion, les entreprises les plus grandes sont plus nombreuses à souscrire un dispositif de retraite supplémentaire. 33 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus ont souscrit un contrat à cotisations définies, contre 11 % des entreprises de 10 à 49 salariés. Pour les contrats à prestations définies, cette proportion varie de 7,4 % pour les très grandes entreprises (1 000 salariés ou plus) [5,5 % pour les retraites chapeau] à 1,2 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés (0,6 % pour les retraites chapeau).

Les entreprises du secteur financier et de l'assurance sont plus nombreuses à proposer un produit de retraite supplémentaire

La proportion des entreprises proposant un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés diffère selon les secteurs. Les contrats à prestations définies sont plus souvent souscrits dans le secteur des activités financières et de l'assurance : 7 % des entreprises de ce secteur l'ont fait (contre 1,4 % de l'ensemble des entreprises) et

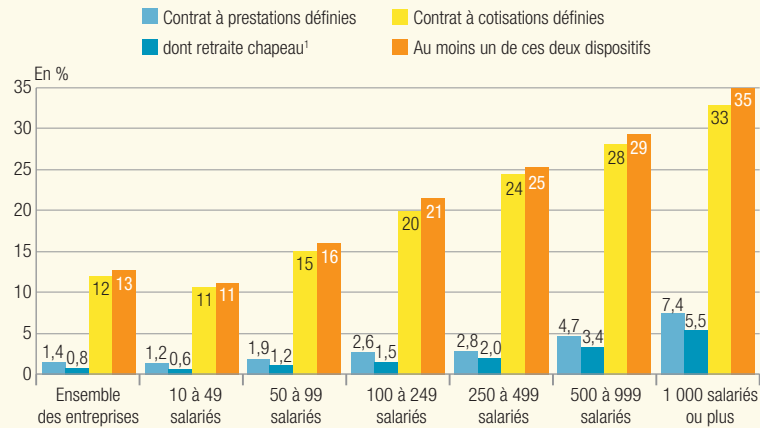
4 % proposent des retraites chapeau à certains de leurs salariés. Les contrats à cotisations définies sont aussi plus fréquents dans le secteur des activités financières et de l'assurance (31 %) ainsi que dans celui de l'industrie (16 %) [tableau 1].

La part des salariés couverts par un contrat de retraite supplémentaire varie fortement selon les entreprises

Au total, 11 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole², soit 1,4 million de personnes, bénéficient d'un contrat à cotisations définies. Seulement 1 % (soit 120 000 personnes) ont un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies en cours de constitution, dont 60 % – soit 73 000 personnes – un contrat de retraite chapeau (graphique 2). La part des personnes adhérentes à un contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies croît avec la taille de l'entreprise : elle varie de 4 % de personnes concernées parmi l'ensemble des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés, à 18 % parmi les salariés des entreprises de 1 000 salariés ou plus. Même si la part des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies augmente fortement avec la taille de l'entreprise (graphique 1), la part des personnes ayant effectivement des

GRAPHIQUE 1

Part des entreprises ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2015



1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires.

Note • Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, seules 84 % ont donné l'information sur la nature de retraite chapeau ou non de leur contrat. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit une retraite chapeau.

Lecture • En 2015, 13 % des entreprises du secteur marchand non agricole de 10 salariés ou plus ont souscrit au moins un dispositif de retraite supplémentaire. Cette part s'élève à 35 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Champ • Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Sources • Dares, enquête ACEMO-PIPA 2016.

droits sur ce type de contrat est à peine supérieure à la moyenne dans les très grandes entreprises. Dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, elle ne concerne que 1,5 % de personnes, dont 0,9 % pour

une retraite chapeau (graphique 2). L'écart tient, pour partie, à ce que les entreprises qui ont mis en place des contrats de retraite supplémentaire peuvent l'avoir fait pour une partie seulement de leurs salariés.

TABLEAU 1

Nombre et proportion d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et le secteur de l'entreprise, en 2015

	Secteur de l'entreprise				Ensemble des entreprises
	Industrie	Construction	Services		
Activités financières et d'assurance			Activités non financières		
Contrats à prestations définies					
Nombre d'entreprises	900	600	300	1 200	3 000
% d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	2,6	2,2	7	0,8	1,4
% d'entreprises ayant souscrit une retraite chapeau ¹	0,8	1,8	4	0,5	0,8
Contrats à cotisations définies					
Nombre d'entreprises	5 600	2 600	1 400	15 500	25 200
% d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	16	10	31	11	12

1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires.

Notes • Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, seules 84 % ont donné l'information sur la nature de retraite chapeau ou non de leur contrat. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit une retraite chapeau.

Lecture • En 2015, 1,4 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont souscrit un contrat à prestations définies. Elles représentent 3 000 entreprises. 0,8 % ont souscrit un contrat de retraite chapeau. Dans le secteur de l'industrie, 2,6 % des entreprises ont souscrit un contrat à prestations définies, soit 900 entreprises, et 0,8 % ont souscrit un contrat de retraite chapeau.

Champ • Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source • Dares, enquête ACEMO-PIPA 2016.

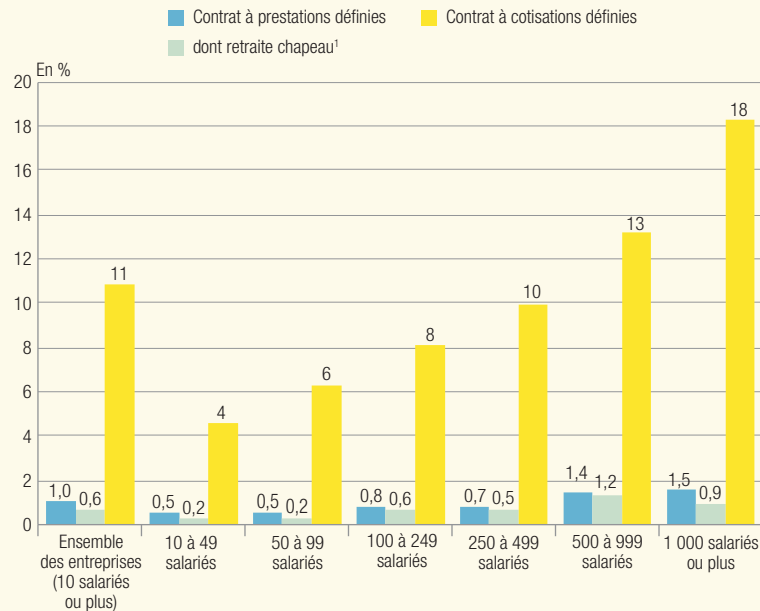
2. Hors intérim et hors secteur domestique.

Au total, les salariés réellement adhérents aux contrats à prestations définies représentent 21 % de l'ensemble des salariés des entreprises ayant mis en place de tels contrats. Ils en représentent 17 % pour les contrats de retraites chapeau et 44 % pour les contrats à cotisations définies.

La part des salariés couverts au sein de l'entreprise diffère beaucoup d'une entreprise à l'autre (tableau complémentaire A³). Dans un quart des entreprises ayant souscrit un contrat à cotisations définies, la part de salariés couverts par ce dispositif parmi l'ensemble des salariés de l'entreprise est inférieure à 9 %, mais pour un autre quart, elle est supérieure à 46 %. Seules un quart des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies en font bénéficier à plus de 24 % de leurs salariés. La part de salariés couverts par un contrat à prestations définies est inférieure à 8 % dans un quart de ces entreprises. Cependant, pour au moins 10 % des entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies, les dispositifs mis en place concernent tous les salariés de l'entreprise. Les contrats à prestations définies peuvent donc bénéficier à une large population de salariés d'entreprise et ne sont pas exclusivement réservés aux cadres dirigeants. Pour chaque type de dispositif de retraite supplémentaire, ces proportions sont proches quelle que soit la taille de l'entreprise. ■

GRAPHIQUE 2

Part des salariés couverts par un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2015



1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires.

Note • Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, seules 84 % ont donné l'information sur la nature de retraite chapeau ou non de leur contrat. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit une retraite chapeau.

Lecture • En 2015, 1 % des salariés du secteur marchand non agricole sont concernés par un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies (et 0,6 % par un contrat de retraite chapeau). 11 % des salariés sont bénéficiaires d'un contrat à cotisations définies. Ces parts s'élèvent respectivement à 1,5 %, 0,9 % et 18 % dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus.

Champ • Salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Sources • Dares, enquêtes ACEMO-PIPA 2016 de la Dares.

Les tableaux et graphiques complémentaires sont disponibles sur le site de la DREES.

POUR EN SAVOIR PLUS

- Consulter la page de **La retraite supplémentaire facultative et l'épargne retraite** sur : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/open-data/retraites/les-retraites/article/la-retraite-supplementaire-facultative-et-l-epargne-retraite>
- **Arnaud, F., Solard, G.** (dir) [2018, mai]. *Les retraités et les retraites*. Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social, fiches 26 à 31.
- **Boutier, K.** (2017, août). Participation, intéressement et épargne salariale. Les sommes versées sont en forte hausse en 2015. DARES, *Dares Résultats*, 055.
- **Inspection générale des finances** (2014, décembre). *L'encadrement des retraites chapeau*.
- **Laborde, C.** (2014, avril). Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne. DREES, *Études et Résultats*, 880.
- **Tréguier, J.** (2018, janvier). La retraite supplémentaire d'entreprise en 2015. DREES, note pour le Conseil d'orientation des retraites, document n° 8 de la séance du 24 janvier 2018.

LA DREES SUR INTERNET

Retrouvez toutes nos publications sur notre site : drees.solidarites-sante.gouv.fr

Retrouvez toutes nos données sur

www.data.drees.sante.gouv.fr

Pour recevoir nos avis de parution

drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/avis-de-parution

Directeur de la publication : Jean-Marc Aubert

Responsable d'édition : Souphaphone Douangdara

Rédactrice en chef technique : Sabine Boulanger

Secrétaires de rédaction : Fabienne Brifault et Alexandra Fisch

Composition et mise en pages : Stéphane Jeandet

Conception graphique : Julie Hiet et Philippe Brulin

Pour toute information : drees-infos@sante.gouv.fr

Reproduction autorisée sous réserve de la mention des sources •

ISSN électronique 1146-9129 • AIP 0001384